

JURNAL
PELAKSANAAN DISTRIBUSI PENGISIAN JABATAN DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG

ARTIKEL ILMIAH

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Keserjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

Nirwana Farhiati

NIM.105010106111002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL

**PELAKSANAAN DISTRIBUSI PENGISIAN JABATAN DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 54 TAHUN 2003 TENTANG
FORMASI PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Oleh:

**Nirwana Farhiati
105010106111002**

Disetujui pada tanggal : 27 Januari 2014

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Lutfi Effendi, S.H., M.Hum

NIP. 19600810 198601 1 002

Dr.Shinta Hadiyantina, S.H., M.H

NIP. 19770305 200912 2 001

Mengetahui,

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Lutfi Effendi, S.H., M.Hum

NIP.19600810 198601 1 002

PELAKSANAAN DISTRIBUSI PENGISIAN JABATAN DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MALANG

Nirwana Farhiati, Lutfi Effendi, SH. MHum, Dr. Shinta Hadiyantina, SH. MH

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email: Nfarhiati@yahoo.com

ABSTRAKSI

Pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih saja berbagai titik tertentu yang masih menyalah gunakan kewenangan dan jabatan yang dimiliki oleh pemerintah khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Pada akhir masa jabatannya Walikota Malang menggelar mutasi besar-besaran, sehingga 217 pejabat di rolling oleh Walikota Malang. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai peranan dalam mutasi ataupun pengisian jabatan. Pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil dan sebagai penerapannya Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menggunakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011.

Kata Kunci: *Pegawai Negeri, Distribusi Jabatan dan kewenangan*

ABSTRACT

Implementation of Distribution Charging Function in Malang Regional Employment Board has been running well, but still only a variety of specific points that are still abusing their authority and positions held by the government, especially the Regional Employment Board of Malang. At the end of his term mayor of Malang held a large-scale mutation, so that 217 officials in rolling by the Mayor of Malang. Regional Employment Board has a role in filling the vacancy or mutation. Implementation of filling the vacancy distribution in Malang Regional Employment Board refers to Government Regulation No. 54 year 2003 on the Civil Service Formation and its application as a Regional Employment Board Malang use the Head of the Civil Service Regulation No. 12 year 2011.

Keyword : *Servants, Distribution Function and authority*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dibidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang mendasar. Akan tetapi semakin berjalannya waktu dan berkembangnya pengetahuan dan teknologi, banyak para aparatur pemerintah yang menyalahgunakan kewenangan dan jabatannya untuk menentang atau melanggar suatu perwujudan pelaksanaan pemerintah yang baik, yang dapat diterima oleh rakyat dan pemerintah.¹ Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah untuk terealisasinya tujuan nasional. Pegawai Negeri Sipil baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah merupakan pilar terpenting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Di dalam pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya

Ayat tersebut memberikan dasar pemikiran bahwa segala sesuatu yang akan diatur harus mengacu pada Undang-Undang Dasar dan Peraturan-peraturan lainnya. Upaya pemerintah dalam menjalankan fungsional Negara dan dalam penataan pegawai dan distribusi jabatan di setiap instansi-instansi pemerintah, yang terkait, guna menyelaraskan kebijakan pemerintah dengan hak-hak dari setiap pegawai negeri.

Pemberian Otonomi kepada daerah bertujuan untuk memungkinkan daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintah di daerah dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat. Keberhasilan untuk mencapai tujuan pemberian otonomi daerah sangat ditentukan oleh pelaksanaan-pelaksanaan berupa pegawai-pegawai yang ada di daerah.² Era otonomi daerah yang bersamaan dengan kuatnya

¹Sri Hartini, Setiajeng, Tedi Suderajat, **Hukum Kepegawaian di Indonesia**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 1.

² *Ibid.*,

politik lokal yang menyebabkan dampak pada pengelolaan Pegawai Negeri Sipil atau Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang tidak professional, sehingga Pemerintah Pusat dianggap telah membiarkan manajemen Pegawai Negeri Sipil semakin dalam kondisi yang buruk dan tidak adanya upaya nyata dalam perbaikan kondisi seperti ini.

Berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, harus didorong desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Desentralisasi Kepegawaian tersebut memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur administrasi kepegawaiannya melalui peraturan daerah dan keputusan kepala daerah.³Kewenangan tersebut diperoleh dari pasal 76 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, yang menyatakan bahwa Daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang menggantikan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 pengaturan mengenai administrasi kepegawaian daerah berubah lagi dengan adanya peluang pemerintah pusat untuk mengatur administrasi kepegawaian daerah.⁴ Sehingga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setiap tahun anggaranditetapkan oleh Kepala Daerah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri yang

³ *Ibid.,*

⁴ *Ibid.,*

bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, berdasarkan pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdsarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil?

Apa hambatan dari pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil serta bagaimana solusinya?

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian tentang pelaksanaan distribusi pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, merupakan penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang objek kajiannya meliputi pelaksanaan ketentuan hukum sehingga data yang diperoleh dari secara langsung dari masyarakat dan dari bahan pustaka.⁵

B. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan Yuridis Sosiologis, pendekatan ini digunakan untuk mengkaji masalah yang terjadi di masyarakat atau penerapannya dalam kenyataan kemudian mengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat dijadikan arahan untuk menganalisis

⁵ Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1986, hlm 51

gejala hukum yang timbul dan kemudian hasil pembahasan yuridis tersebut akan diarahkan kepada aspek sosiologis.⁶

Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji masalah yang terjadi di masyarakat dan atau penerapannya dalam kenyataan, kemudian mengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yuridis Sosiologis dipilih karena penelitian ini dilakukan untuk mengkaji masalah dari segi hukum yaitu peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

C. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data Primer dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Pengalaman Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang,
- 2) Pengalaman Kepala Dinas, Bidang, akademisi
- 3) Pengalaman Staf

b. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang ditemukan di lapangan.

2. Sumber Data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Badan Kepegawaian Daerah, Pegawai Negeri Sipil, staf-staf di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
- b. Data Sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

D. Teknik Memperoleh Data

⁶ Bambang Waluyo, **Penelitian hukum dalam praktek**, sinar grafika, Jakarta, 1991, hlm 20

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan, yaitu:

1. Data Primer

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah melalui wawancara bebas. Wawancara merupakan salah satu teknik pengupulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan dan langsung antara dua orang atau lebih.⁷

2. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan melalui penelusuran bahan pustaka, penelusuran internet, dan studi dokumentasi berkas-berkas penting dari instansi dengan mengutip data dari sumber yang ada.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁸Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pihak yang terkait dalam rangka Pelaksanaan Pendistribusian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, yaitu Kepala Dinas, Tata Usaha, Para Staf.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁹Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *probality sampling*. Setiap orang dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai unsur dalam

⁷ Kartini Kartono, **Pengantar Metodologi Risert Sosial**, Mandar Maju, Bandung, 1996, hlm 22

⁸ Suharsimi Arikunto, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hlm 108

⁹ *Ibid.*,

sampel.¹⁰ Pihak yang terkait dalam penempatan jabatan adalah Staf yang berkewajiban dalam menyusun atau mendata administrasi para calon yaitu di Bagian Tata Usaha. Untuk memberikan informasi berkaitan dengan Pelaksanaan Pendistribusian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003.

F. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh diolah kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif, data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komperatif, atau eksperimen diolah dengan rumus-rumus static yang sudah disediakan, baik secara manual maupun dengan menggunakan jasa komputer.¹¹ Mendiskripsikan dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan kemudian ditarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

Analisis difokuskan pada pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2003, selanjutnya juga dideskripsikan mengenai hambatan-hambatan dan pendukung dalam pelaksanaan distribusi pengisian jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah Kota Malang Nomor 54 Tahun 2003 dan ditunjang dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011.

Analisis kualitatif merupakan bagian lanjutan setelah disusun suatu gambaran data, baik mengenai distribusi pengisian jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003. Serta mendeskripsikan faktor-faktor pendukung serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penerapan peraturan tersebut. Dengan analisis kualitatif kajian dilakukan secara lebih mendalam terhadap obyek penelitian. Oleh karena itu, dengan model analisis deskriptif kualitatif, analisis hasil penelitian ini tidak hanya sekedar menyajikan gambaran obyek penelitian, melainkan disisi lain mengkaji pola kualitas hasil deskripsi yang dilakukan secara integral dalam pelaksanaan penelitian ini.

¹⁰ Soerjono Soekanto, *opc.it*, hlm 173

¹¹ Suharsimi Arikunto, *op.cit*, hlm 213

HASIL PENELITIAN

1. Pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

Pelaksanaan distribusi merupakan penyaluran atau penyampaian suatu jabatan-jabatan Negara kepada aparatur Negara yang mengandung hak dan kewajiban yang telah ditentukan aturannya. Hak dan Kewajiban muncul karena adanya kewenangan dari jabatan, yaitu atribusi, delegasi dan mandat, atribusi adalah wewenang yang melekat pada suatu jabatan, yang diatur dalam pasal 1 angka 6 UU nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, menyebutnya : wewenang yang ada pada badan atau pejabat tata usaha Negara yang dilawankandengan wewenang yang dilimpahkan. Sedangkan delegasi adalah alat-alat membantu untuk memeriksa apakah suatu badan berwenang atau tidak, dalam mandat tidak ada sama sekali pengakuan kewenangan atau pengalih tangan kewenangan, akan tetapi menyangkut janji-janji kerja interen antara penguasa dan pegawai.¹²

Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang dalam distribusi pengisian jabatan menerapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 tahun 2011 yang dijadikan dasar untuk pengisian jabatan. Adapun tahapan-tahapan pelaksanaan distribusi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 tahun 2011 sebagai berikut:¹³

Tahap Pertama

Pengumpulan Data, pada tahap ini, TPAJ melakukan pengumpulan data untuk mendapatkan fakta-fakta dan keterangan dari pemegang jabatan, para pimpinan unit kerja, narasumber, serta sumber lainnya, catatan harian pemegang jabatan,

¹² Philipus M. Hadjon, dan kawan-kawan *op.cit*, hlm 130

¹³ Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Pak Hendro sebagai Narasumber

rencana kerja dan laporan pelaksanaan pekerjaan, visi dan misi organisasi dan tata kerja serta informasi kerja lainnya.

Sebagai landasan untuk melaksanakan analisis jabatan, perlu memperhatikan visi dan misi organisasi, struktur organisasi, tat kerja, tugas pokok dan fungsi, serta sumber data lainnya sebagai sumber data yang berperan dalam penyusunan uraian jabatan dan syarat jabatan.

Apabila Visi dan Misi belum terdokumentasi secara tertulis, maka TPAJ dapat memperoleh dari pimpinan instansi tentang arah kebijakan instansi di masa yang akan datang.

Tahap Kedua

Penyusunan informasi jabatan, dalam tahap ini berisikan, uraian jabatan, untuk menyusun uraian jabatan perlu dilakukan tahapan pengumpulan data. Data-data yang meliputi nama jabatan, kode jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, dan resiko bahaya dituangkan ke dalam formulir analisis jabatan.

Syarat jabatan merupakan syarat kualifikasi yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil untuk dapat melakukan pekerjaan atau memegang jabatan. Syarat Jabatan terdiri atas pangkat golongan/ruang, pendidikan formal yang dipersyaratkan untuk menduduki suatu jabatan, kursus/diklat, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, bakat kerja, tempramen kerja, miat kerja, upaya fisik, kondisi fisik.

Tahap Ketiga

Verifikasi Data Verifikasi merupakan konfirmasi analisis jabatan kepada pihak-pihak terkait untuk penyempurnaan hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh TPAJ sebagai bahan pertimbangan penentuan analisis jabatan. Verifikasi dapat dilakukan melalui diskusi yang dihadiri oleh para analisis jabatan, narasumber, pimpinan unit kerja yang dianalisis, dan pihak-pihak, terkait

berkompeten dibidangnya. Diskusi diselenggarakan guna mendapatkan dukungan material dan formal dari pimpinan unit kerja yang bersangkutan, berupa usul, saran, masukan, dan tanggapan-tanggapan akan dipergunakan oleh TPAJ untuk menyempurnakan analisis jabatan.

Tahap Keempat

Penetapan hasil analisis jabatan, finalisasi Sebelum disahkan, hasil analisis jabatan yang berupa uraian jabatan, syarat jabatan, serta rekomendasi atas temuan di lapangan perlu dipresentasikan di hadapan pimpinan instansi dan pejabat pembina kepegawaian dengan tujuan untuk mendapatkan masukan sebagai tindak lanjut untuk memperoleh persetujuan pengesahannya.

Pengesahan hasil, hasil analisis jabatan yang telah di presentasikan dan telah mendapatkan persetujuan segera di sahkan dengan menerbitkan surat keputusan dari pejabat pembina kepegawaian instansi yang bersangkutan.

2. Hambatan dan Solusi Dari Pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan Di Badan Kepegawaian Dearah Kota Malang Berdasrkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengetahui bahwa hambatan bagi pengisian jabatan di Badan Kepegawaian Daeah Kota Malang adalah Kebijakan dalam pengisian jabatan terbuka belum ada pedoman teknisnya dan relatif secara nasional merupakan kebijakan baru sehingga belum banyak instansi yang secara utuh melaksanakannya. Hambatan yang dialami oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang adalah penundaan pensiun bagi pegawai yang sudah waktunya pensiun, padahal dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 menegaskan bahwa Kondisi fisik yang sangat diperlukan agar dapat melakukan tugas dengan baik. Jika Usia pegawai Negeri sipil melebihi batas yang ditentukan maka hal tersebut akan mengganggu kerja dan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

Solusi dari Hambatan-hambatan yang telah diuraikan diatas, maka perlu adanya suatu solusi dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan tersebut, agar pelaksanaan pengisian jabatan dapat berjalan baik. Keterbukaan Pengisian jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah belum terlaksana maka sehubungan dengan hal tersebut, agar kebijakan ini tepat dan dapat diterima oleh internal maupun eksternal maka dalam perumusannya tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku. Selain itu juga untuk menghindari kesalahan pada mutasi untuk para pegawai yang memasuki masa pensiun maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang harus merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang Analisis jabatan sebagai salah satu instrumennya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan Distribusi Pengisian Jabatan telah dilakukan dengan benar, Prosedur yang digunakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011. Pelaksanaan Pengisian Jabatan tersebut dilakukan dengan berbagai tahapan yaitu : (a) Pengumpulan Data, (b) Penyusunan Informasi Jabatan, (c) Verifikasi Data, (d) Penetapan Hasil Analisis Jabatan. Hambatan pelaksanaan pengisian jabatan tersebut terdapat kurangnya keterbukaan dalam promosi jabatan untuk mempermudah dalam pengisian jabatan seperti yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2012. Agar tidak terjadi tutup lubang gali lubang untuk menghindari kekosongan jabatan.

B. Saran

Pemerintah Kota Malang harus merumuskan kembali kebijakan-kebijakan terkait, dengan mengeluarkan perundang-undangan yang dapat mengakomodir kewenangan kepala daerah sebagai suatu jabatan politis dengan tidak

melanggar peraturan kepegawaian yang berlaku. Hal tersebut dapat dilakukan tes kompetensi sebagai bagian dalam melihat kemampuan dan kelayakan dalam menjabat jabatan struktural yang ada agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dinamis dengan menempatkan orang yang tepat pada jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Waluyo, **Penelitian Hukum Dalam Praktek**, sinar grafika, Jakarta, 1991.
- Kartini Kartono, **Pengantar Metodologi Risert Sosial**, Mandar Maju, Bandung, 1996.
- Philipus M. Hadjon, R. Sri Soemantri Marto Soewignjo, Sjachran Basah , Bagir Manan, Laica Marzuki F.A.A.M. Stroink, P.J.J. vann Buuren, J.B.J.M. ten Berge, **Pengantar Hukum Administrasi Indonesia**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta 2008
- Sri Hartini, Setiajeng, Tedi Suderajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1986.
- Suharsimi Arikunto, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta, 2002

UNDANG-UNDANG

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 & Perubahannya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2011 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil,
LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 122.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 tentang
Pedoman Analisis Jabatan.
- Peraturan Daerah nomor 6 Tahun 2012 tentang Struktur Organisasi Dinas Daerah,
LEMBARAN DAERAH KOTA MALANG TAHUN 2012 NOMOR 6.
- Surat Edaran Menteri Nomor 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan
Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Instansi Pemerintah.